

Gastbeitrag Anne-Kathrin März, Head of HR bei der good healthcare group

## Hochmotiviert, gebildet und kreativ: Warum die Zukunft weiblich ist

Der Weltfrauentag ist noch frisch in der Erinnerung. Einmal mehr haben Frauen und Männer weltweit die Fahne für Gleichberechtigung, Frauenrechte und Empowerment hochgehalten. Ein Blick in die deutsche Wirtschaft wirkt dagegen eher ernüchternd: Die Frauenquote in den Vorständen der Dax30-Unternehmen liegt bei durchschnittlich [13 Prozent](#), die Vorstände der Top 200 Unternehmen in Deutschland kommen gerade einmal auf durchschnittlich [8,1 Prozent](#). Im Bundesdurchschnitt sitzen laut einer aktuellen Auswertung immerhin [22,6 Prozent](#) Frauen in der Führungsetage. Dass eine positive Entwicklung zu erkennen ist, ist nicht von der Hand zu weisen. Denn auch in traditionell eher männlichen Branchen wie der Pharmaindustrie, in der heute ein Frauenanteil von [41,4 Prozent](#) herrscht, liegt die Frauenquote in Führungspositionen inzwischen bei [17,6 Prozent](#). Schöne Beispiele wie das von Belén Garijo, die bereits seit 2013 den Pharmavorstand von Merck bekleidet, oder der erfolgreiche Verein [Healthcare-Frauen](#) untermauern den positiven Trend der Branche. Doch es ist zu früh, um sich auf den Erfolgen auszuruhen. Wie eine aktuelle Ipsos-Umfrage zeigt, wird der Anteil weiblicher CEOs [gehörig überschätzt](#). Bis die Praxis sich dieser öffentlichen Wahrnehmung anpasst, muss noch viel passieren. Die good healthcare group besteht schon heute nahezu zu 70 Prozent aus Frauen, wobei doppelt so viele weibliche Kollegen im Management sitzen als männliche (67 Prozent). Dabei folgen wir keiner Quote, sondern fällen Personalentscheidungen ausschließlich anhand von fachlicher Qualifikation, Softskills und überzeugenden Bewerbungen. Wie wir durch diese Chancengleichheit profitieren und welche Benefits Unternehmen durch mehr weibliche Teammitglieder gewinnen, zeigt der Überblick.

### Mehr Frauen an Universitäten – Hochqualifiziertes Personal in Unternehmen

Obwohl es immer noch häufiger der Fall ist, dass Frauen ihre Hochschullaufbahn zum Beispiel zu Gunsten der Familienplanung verkürzen, ist die Zahl der weiblichen Studierenden steigend. Im EU-Durchschnitt studieren insgesamt sogar mehr Frauen als Männer ([54,1 Prozent](#)). In Deutschland ist dabei auch die Anzahl an weiblichen Promovierenden in den letzten 10 Jahren deutlich gestiegen und lag bereits 2015 bei über [40 Prozent](#). In der Pharmabranche und speziell dem Pharmavertrieb, wo Healthcare-Professionals auf Augenhöhe mit den Vertriebsmitarbeitern kommunizieren möchten, ist diese Qualifikation ein wichtiges Kriterium. Aber auch in vielen anderen Branchen zählt die Ausbildung zu den benötigten Kernkompetenzen. Frauen bringen hier beste Einstellungsvoraussetzungen mit und helfen, ein Team an hochqualifizierten Mitarbeitern aufzubauen.

### Hochmotiviert, zielstrebig und loyal

Dass weibliche Bewerber gerade für Führungspositionen immer noch einen schweren Stand haben, ist auch den meisten Frauen bewusst. Was wir innerhalb unseres Unternehmens beobachten, ist, dass weibliche Kollegen gerade aufgrund dieses Ungleichgewichts in der Wirtschaft eine extrem hohe Motivation entwickelt haben, ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Sie sind sehr zielstrebig, blicken über den Tellerrand und wollen sich stets weiterbilden, wodurch sie die Ziele ihres Arbeitgebers optimal unterstützen können. Gleichzeitig sind Mitarbeiter, die intern gute Chancen erhalten, ihren beruflichen Weg mitzugestalten und sich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln und aufzusteigen, in den meisten Fällen sehr loyale Arbeitnehmer, die Firmen mit ihren ausgezeichneten Leistungen lange erhalten bleiben. Die Investition in Talente lohnt sich für Arbeitgeber also doppelt. Zum einen bilden sie hochqualifiziertes Personal aus, zum anderen profitieren sie von starken, motivierten und loyalen Teammitgliedern, die die eigene Vision auch langfristig unterstützen wollen.

### Diversität als Wettbewerbsvorteil

Zu guter Letzt, sollten Frauen schon deshalb gleiche Chancen erhalten, weil ein ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen auf jeder Unternehmensebene, also eben auch in der Führungsetage, für die besten Ergebnisse sorgt. Männer und Frauen ergänzen sich und gerade die Führung profitiert von einer Vielfalt an

[Perspektiven und Kompetenzen](#) – in einer globalisierenden Weltwirtschaft enorm relevant! Diversität wird hier zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil, auf den Unternehmen nicht verzichten sollten.

**Fazit:** Natürlich müssen für eine höhere Frauenquote mitunter auch neue und verbesserte Strukturen geschaffen werden. Allen voran fordern viele Frauen, aber auch männliche Kollegen, noch immer eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unternehmen müssen effiziente Teilzeitmodelle entwickeln und die Arbeit langfristig insgesamt flexibler gestalten, um die besten Mitarbeiter zu halten. Die voranschreitende Digitalisierung macht dies jedoch zunehmend einfach und Ausreden können Arbeitgebern auf dem Arbeitsmarkt schnell wertvolle Potenziale rauben. Langfristig werden sich vor allem die Unternehmen durchsetzen, die auf die Talente aller (potenzieller) Mitarbeiter setzen, unabhängig von ihrem Geschlecht.

### Über Anne-Katrin März

Anne-Katrin März ist bereits seit über zehn Jahren im Personalwesen tätig. Nach ihrem beruflichen Einstieg in der Personal- und Unternehmensberatung C.PM KG, wechselt sie zunächst als Personalreferentin zu GIP, der Gesellschaft für medizinische Intensivpflege mbH. Hier steigt sie im Laufe ihrer 8-jährigen Betriebszugehörigkeit zur Personalleiterin auf und verantwortet die fachliche und disziplinarische Führung von bis zu 42 Mitarbeitern an sieben Standorten. Als Head of Human Resources bearbeitet März bei der good healthcare group seit 2017 alle Personalbelange der Allianz aus über 450 Healthcare-Spezialisten.

### Über die good healthcare group:

Die **good healthcare group** hat es sich zum Ziel gesetzt, die anspruchsvolle Kommunikation zwischen Pharmaindustrie, Healthcare-Professionals und Patienten zu verbessern und damit alle Beteiligten dabei zu unterstützen, sich auf das kostbarste Gut zu konzentrieren: Die Gesundheit des Menschen. Dafür entwickelt das Team unter der Leitung von Chief Operating & Performance Officer Dr. Anno Diekmann, Chief Executive Officer Thomas-Marco Steinle und Chief Sales Officer Wolfgang Höfers passgenaue Lösungen für alle Akteure des Gesundheitssystems, mit Fokus auf einem digitalen Ansatz, immer auf Augenhöhe und genau auf dem Kanal, der jeweils am besten passt. Von der Strategieentwicklung für Pharmaunternehmen über die individuelle Beratung von Healthcare-Spezialisten bis hin zu einer umfassenden Patientenbetreuung, alle Services und Produkte werden stets von hochqualifizierten Experten entwickelt. Nachdem das Team bereits seit 2012 erfolgreiche Lösungen im Healthcare-Markt etabliert hat, wurde die good healthcare group 2015 als Dachmarke ins Leben gerufen, die als Allianz aus über 450 Healthcare-Spezialisten die Geschäftszweige **in//touch**, **+49 med** und **patient+** in einem Haus vereint. Der Firmensitz der ghg service GmbH ist in Berlin.

### Pressekontakt:

Julia Beyer | Mashup Communications GmbH | +49.30.91531473 | [ghg@mashup-communications.de](mailto:ghg@mashup-communications.de)